

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/6954/2012-2

CAPH/145/2014

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 1^{ER} OCTOBRE 2014

Entre

A_____SA, ayant son siège _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 février 2014 (JTPH/62/2014), comparant par M^e Eric BEAUMONT, avocat, rue de Candolle 16, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 octobre 2014.

EN FAIT

- A. a.** A_____SA a pour but la gestion, sous forme de franchise, de commerce de détails dans le domaine de la boulangerie, de l'alimentaire et de la vente à l'emporter ainsi que le développement de la gestion de concepts commerciaux et de l'image des enseignes.

Elle exploite notamment l'établissement "C_____" sis à _____, dont les locaux comprennent un espace de vente de plats et de boissons qui peuvent être consommés sur place et un commerce de boulangerie-pâtisserie. Ces deux activités sont exercées selon des horaires identiques.

A_____SA est membre depuis plus de 20 ans de l'Association Suisse des Patrons Boulangers-Pâtisseries (ASPBP), laquelle est partie à la Convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse.

- b.** Par contrat de travail conclu à une date indéterminée, A_____SA a engagé B_____ en qualité de "*serveur/vendeur*" auxiliaire à compter du 8 novembre 2010 pour travailler au sein de l'établissement "C_____" sis à _____ à raison de 42 heures de travail hebdomadaire.

Le salaire mensuel brut convenu s'élevait à 3'900 fr., vacances, treizième salaire et jours fériés inclus. Dès le 1^{er} janvier 2011, il a été porté à 3'940 fr.

Le contrat mentionnait que l'employé était soumis à la convention collective cadre de l'Association suisse des patrons boulangers confiseurs (ASPBP) et qu'il avait droit à quatre semaines de vacances.

La tenue vestimentaire consistait en un t-shirt "C_____" et un tablier, tous deux fournis par l'employeur, ainsi qu'en des jeans et des chaussures noires fermées, provenant des affaires personnelles de l'employé. Le nettoyage des vêtements était à la charge de ce dernier qui devait se présenter à son poste avec son t-shirt et son tablier propres et repassés.

- c.** Le 10 mai 2011, A_____SA a écrit à l'office de contrôle de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (cité ci-après: office de contrôle de la CCNT) en réponse à des courriers dudit office l'informant qu'il considérait que la CCNT était applicable au personnel de l'établissement "C_____" de _____. La société estimait que tel n'était pas le cas, faisant valoir que cet établissement tombait sous le coup de l'exclusion prévue à l'art. 2 al. 2 paragraphe 2 de l'arrêté d'extension du Conseil fédéral.

- d.** Par décision du 23 mai 2011, l'office de contrôle de la CCNT a retenu que l'établissement "C_____" de _____ était soumis à la CCNT, décision contre

laquelle A_____SA a interjeté recours. Le 22 juillet 2011, la Commission paritaire de surveillance de la CCNT a confirmé cette décision.

e. Au mois d'août 2011, plusieurs employés de A_____SA, dont B_____, se sont adressés au Syndicat D_____.

Par courrier du 8 août 2011, ce syndicat a informé A_____SA du mécontentement d'une partie des salariés travaillant au sein de l'établissement "C_____" en ce qui concernait leurs conditions de travail et l'ambiance au sein dudit établissement. Il a exposé qu'il semblait que ces faits étaient imputables au responsable, E_____, lequel entretenait des clans, interdisait à certains employés de se parler et contraignait une partie d'entre eux à travailler "*comme des esclaves*" tandis que d'autres, faisant partie du "*clan dirigeant*", donnaient des ordres, émettaient des remarques racistes à l'encontre des clients et imposaient des changements dans les manières de travailler. Par ailleurs, E_____ retenait certains collaborateurs après leur temps de travail pour des entretiens pouvant durer de 45 minutes à une heure. Le personnel était harcelé et menacé de licenciement, de sorte que la pression était devenue insupportable. Enfin, les conditions de travail instaurées par la CCNT n'étaient pas appliquées alors qu'il était incontestable que l'établissement "C_____" était soumis à cette convention. Au vu de ces éléments, le syndicat sollicitait la fixation d'une réunion avec les salariés dans un proche délai.

f. Une réunion a eu lieu le 10 août 2011 dans la soirée au sein de l'établissement "C_____" de _____ en présence d'un représentant du Syndicat D_____. A cette occasion, le responsable des ressources humaines, F_____, a lu un document indiquant que le but de la réunion n'était pas de régler les difficultés existantes, lesquelles feraient l'objet d'entretiens ultérieurs. Il a rappelé que les collaborateurs devaient pouvoir travailler dans des conditions de respect, d'éthique et de diligence, conditions dont le non-respect entraînerait des sanctions. Il était nécessaire de retrouver une authenticité dans les rapports de travail, basée sur le respect et l'acceptation de l'autre. Il était dès lors demandé à chacun d'appliquer ces directives immédiatement. Enfin, il a précisé que l'établissement "C_____" était sous l'autorité de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse.

g. Dans une lettre du 11 août 2011 adressé au Syndicat D_____ en réponse à son courrier du 8 août 2011, A_____SA a attiré l'attention de cet organisme sur la possibilité, inscrite dans le règlement interne, pour les collaborateurs de demander un rendez-vous à la direction en tout temps en cas de problème, possibilité dont les employés concernés n'avaient pas fait usage. S'agissant de l'adhésion éventuelle de l'établissement "C_____" à la CCNT, une procédure était actuellement en cours, de sorte qu'il y avait lieu d'attendre la fin de cette procédure avant toute discussion à ce sujet.

h. Par courrier du 11 août 2011 également, le Syndicat D_____ s'est plaint du fait que F_____ avait, lors de la réunion susmentionnée, volontairement "*fait avorter toutes les tentatives de débats*".

i. Le 24 août 2011, un document a été transmis au personnel de l'établissement "C_____" invitant les employés qui souhaitaient faire part de leur ressenti à prendre rendez-vous avec F_____, après avoir transmis par écrit la liste de leurs questions, le but de cette démarche étant de faciliter le dialogue et d'apporter rapidement des réponses concrètes. Il était prévu, afin de garantir une communication libre et sans contrainte, que les personnes concernées soient entendues individuellement.

Entendu en qualité de témoin, F_____, qui a travaillé comme directeur des ressources humaines auprès de A_____SA du 1^{er} janvier 2011 au 31 août 2013, a indiqué n'avoir pas reçu de doléances de la part des personnes insatisfaites mais des témoignages d'autres employés qui se plaignaient de l'ambiance pesante causée par lesdites personnes, dont faisait partie B_____.

j. B_____ s'est retrouvé en incapacité de travail à la suite d'un accident survenu sur son lieu de travail dès le 22 juillet 2011 jusqu'au 2 août 2011 inclus. Cette incapacité a été prolongée jusqu'au 15 août 2011, puis jusqu'au 31 août 2011.

k. Par courrier recommandé du 25 août 2011, A_____SA a résilié le contrat de travail de B_____ pour le 30 septembre 2011, précisant que la résiliation respectait le délai légal de congé et les dispositions de protection en faveur des personnes en incapacité de travail.

Le témoin F_____ a indiqué que B_____ avait été licencié car il manquait de motivation et était arrivé au terme du délai de protection légal. En l'absence d'indication sur la date à laquelle il aurait été en mesure de reprendre son poste, il avait été nécessaire de le remplacer.

l. Le 1^{er} septembre 2011, A_____SA a envoyé un courrier recommandé à B_____ car il n'avait pas repris le travail après la fin de son incapacité et lui a impartit un délai de 48 heures pour contacter son responsable en vue de réintégrer son poste ou présenter un certificat médical prolongeant son arrêt de travail.

Postérieurement à l'envoi de ce courrier, B_____ a remis à A_____SA un certificat médical daté du 31 août 2011, attestant d'une incapacité totale de travail jusqu'au 12 septembre 2011, pour "maladie" et "accident".

Dans un certificat médical du 20 septembre 2011, la doctoresse G_____ a indiqué que B_____, qui était en incapacité totale de travail à la suite d'un accident depuis le 22 juillet 2011, pourrait reprendre le travail dès le 1^{er} octobre 2011 dans n'importe quel poste adapté à ses compétences, à l'exception de son

ancien poste dans l'établissement "C_____" où il ne pouvait pas retourner travailler pour des raisons médicales.

m. Par courrier recommandé du 23 septembre 2011, B_____ a indiqué à A_____SA qu'il considérait que la résiliation de son contrat de travail était nulle car donnée pendant une période de protection. Il était cependant disposé à accepter que les rapports de travail prennent fin pour le 31 octobre 2011 et demandait dès lors le paiement des salaires pour les mois de septembre et octobre 2011. Indépendamment de ces faits, il se réservait le droit de se joindre à ses ex-collègues dans le cadre d'une plainte collective contre leur employeur.

n. A_____SA a répondu que, comme l'engagement de B_____ était intervenu le 8 novembre 2010, la période de protection légale était de 30 jours et ainsi était échue depuis le 22 août 2011. La décision de résiliation du contrat au 30 septembre 2011 était donc maintenue.

o. Le 2 décembre 2011, B_____ a écrit à A_____SA pour contester son licenciement qu'il estimait abusif dans la mesure où il était survenu à la suite des revendications émises par les salariés le 24 août 2011.

p. Le 5 décembre 2011, A_____SA a répondu que sa position restait inchangée.

q. A teneur d'un relevé de présence et de vacances de B_____ pour l'année 2011 produit par A_____SA, l'intéressé présentait, à la fin du mois de septembre 2011, un solde de vacances de 17,9 jours, un solde de congé de 0,2 jour et un solde d'heures supplémentaires de 2,2 heures. Une annotation manuscrite datée du 8 novembre 2011 figurant sur le relevé indique qu'une indemnité de 18,36 jours devait lui être payée à ce titre.

Cette indemnité, correspondant à un montant de 2'378 fr. 25 bruts, a été versée à B_____ à la fin du mois de novembre 2011.

r. Le 8 décembre 2011 a été publiée dans la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) la demande de modification de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la CCNT, modification qui prévoyait notamment que ledit arrêté ne s'appliquait pas aux établissements de restauration dont les locaux étaient reliés à des magasins de vente de commerce de détail, qui constituaient une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui avaient les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent, à la condition qu'une convention collective de travail au moins équivalente à la CCNT s'applique aux employés. L'extension devait porter effet jusqu'au 31 décembre 2013.

A_____SA y a fait opposition auprès du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), lequel a indiqué, dans un courrier du 14 février 2012, qu'il prendrait une décision après analyse de la situation et des prises de positions des intéressés.

A teneur du dossier, aucune décision n'a encore été rendue à ce jour.

B. a. Par demande simplifiée déposée le 30 mars 2012 auprès de l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes, déclarée non conciliée le 4 mai 2012 et introduite devant ledit Tribunal le 30 juillet 2012, B_____ a sollicité la condamnation de A_____SA à lui verser les sommes de 9'521 fr. 66 bruts, sous déduction du montant brut de 2'378 fr. 25 reçu en novembre 2011, et de 4'390 fr. nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 octobre 2011, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail, une attestation de l'employeur corrigée pour l'assurance-chômage et un duplicata des décomptes de salaire pour les mois d'avril et octobre 2011. Lesdites sommes se décomposaient comme suit:

- 3'940 fr. bruts à titre de salaire pour le mois d'octobre 2011;
- 1'641 fr. 66 bruts à titre de treizième salaire pour la période du 9 mai au 31 octobre 2011;
- 3'940 fr. bruts à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris entre le 8 novembre 2010 et le 31 octobre 2011;
- 450 fr. nets à titre d'indemnité pour l'entretien des vêtements de travail;
- 3'940 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

b. A_____SA a conclu au rejet de la demande, contestant devoir une quelconque somme à B_____ fondée sur leurs rapports de travail.

c. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience de débats du 11 novembre 2013.

d. Par jugement JTPH/62/2014 du 19 février 2014, notifié à l'employeur le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____SA à verser à B_____ la somme brute totale de 3'313 fr. 86 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2011, soit 1'761 fr. 50 à titre de treizième salaire et 1'552 fr. 36 à titre d'indemnité pour les jours de vacances non pris en nature (ch. 2), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 3), a condamné A_____SA à verser à B_____ la somme nette de 450 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2011 à titre d'indemnité pour l'entretien des vêtements de travail (ch. 4), ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail, un décompte de salaire pour le mois d'avril 2011 et une attestation de l'employeur pour l'assurance-chômage (ch. 5), a dit que la procédure était gratuite (ch. 6) et a débouté B_____ de toutes ses autres prétentions (ch. 7).

En substance, le Tribunal des prud'hommes a retenu que l'établissement "C_____", dont les employés travaillaient tant à la confection qu'au service et à la caisse, était soumis à la CCNT. Il ne pouvait en effet être ignoré que l'office du

contrôle de la CCNT, puis la commission paritaire de surveillance de la CCNT, avaient décidé que cette convention s'appliquait au personnel employé dans l'établissement concerné et cette solution allait dans le sens voulu par la modification de l'arrêté d'extension de la CCNT entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Comme à teneur des dispositions de ladite convention B_____ avait droit à un treizième salaire et à cinq semaines de vacances par année, soit à une semaine de plus que ce que prévoyait son contrat de travail, les sommes de 1'761 fr. 50, correspondant au treizième salaire dû *pro rata temporis*, et de 1'552 fr. 36, correspondant à la différence entre les vacances dues et celles effectivement accordées, devaient lui être allouées. De même, dans la mesure où l'indemnité mensuelle de 50 fr. prévue dans la CCNT pour le nettoyage et le repassage des vêtements de travail ne lui avait pas été versée, une somme de 450 fr. devait lui être accordée à ce titre. En revanche, les autres prétentions formulées par l'intéressé n'étaient pas fondées.

- C. a. Par acte expédié le 24 mars 2014 au greffe de la Cour de justice, A_____SA a formé appel contre ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation des chiffres 2, 3 et 4 du dispositif. Contestant l'application de la CCNT, elle a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions et à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus. Subsidiairement, dans l'hypothèse où l'application de la CCNT devait être admise, elle a conclu à être uniquement condamnée à verser à B_____ une somme brute de 1'552 fr. 36 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2011 à titre d'indemnité pour les jours de vacances non pris en nature et au déboutement de ce dernier de toutes ses conclusions pour le surplus.
- b. B_____ n'a pas exercé son droit de réponse.
- c. Par plis séparés du 22 mai 2014, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.
- D. L'argumentation de A_____SA devant la Cour sera au surplus examinée ci-après, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1. L'appel formé par A_____SA (ci-après l'appelante) est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC) à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC).

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise à la maxime inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

- 2. 2.1** L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que la CCNT était applicable aux rapports de travail noués entre les parties. Elle leur reproche d'avoir ignoré la teneur de l'art. 2 al. 2 par. 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 19 novembre 1998 étendant le champ d'application de la CCNT, lequel exclut expressément de l'extension les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail et qui ont les mêmes horaires et conditions de travail que ces dernières. Comme l'établissement "C_____" remplit ces conditions, l'application de ladite convention aurait dû être niée. Par ailleurs, la modification de l'arrêté intervenue au mois de juin 2013 n'est pas applicable puisque les rapports de travail ont pris fin en 2011. La relation contractuelle la liant à l'intimé est ainsi régie par la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse à l'exclusion de la CCNT.

2.2.1 A teneur des art. 356 ss CO, les clauses d'une convention collective n'ont en principe d'effets qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention (CCT d'entreprise), les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'art. 356b CO.

Toutefois, en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT), la convention peut être étendue aux parties non contractantes par une décision d'extension qui doit notamment fixer le champ d'application de l'extension quant à la profession et aux entreprises. Les clauses étendues de la convention s'appliquent alors non seulement aux employeurs et travailleurs liés mais également à ceux auxquels celle-ci est étendue (art. 1 al. 1, 4 al. 1 et 12 al. 2 LECCT; ATF 123 III 129 consid. 3a). En dehors de ces cas, les rapports entre parties sont régies par le contrat individuel et la loi, éventuellement un contrat-type mais non par la convention collective (ATF 102 Ia 18 = JdT 1977 I 256 ; ATF 98 Ia 563 = JdT 1974 I 654 ; FF 1954 I 156).

2.2.2 La Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT) a été conclue entre des associations de travailleurs et d'employeurs auxquelles les parties ne sont pas membres. Selon la version au 1^{er} janvier 2010, elle s'applique, à teneur de son art. 1 ch. 1, à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration accessible à tout un chacun contre rémunération.

Le champ d'application de cette convention a été étendu par le Conseil fédéral par arrêté du 19 novembre 1998, dont la durée de validité a par la suite régulièrement été prorogée, la dernière prorogation datant du 1^{er} janvier 2014.

Jusqu'au mois de juin 2013, cet arrêté, qui reprenait la teneur de l'art. 1 ch. 1 de la CCNT, précisait toutefois, à son art. 2 ch. 2 par. 2, que l'extension ne s'appliquait pas aux établissements de restauration dont les locaux étaient en relation avec des entreprises de vente au détail et qui avaient, en règle générale, les mêmes horaires et les mêmes conditions de travail que ces dernières.

Ce dernier article a été modifié par arrêté du Conseil fédéral du 12 juin 2013, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013, soit ultérieurement à la fin des rapports contractuels liant les parties (2011). La nouvelle teneur prévoit que seuls sont exceptés du champ d'application de l'extension les établissements de restauration dont les locaux sont reliés à des magasins de vente du commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent à la condition qu'ils comptent jusqu'à 50 places assises ou, s'ils en compte plus, qu'une convention collective de travail au moins équivalente à la CCNT s'applique impérativement à tous les collaborateurs de l'entreprise.

2.2.3 La CCNT institue à son art. 35, partiellement étendu par l'arrêté du Conseil fédéral, un office de contrôle et une commission paritaire de surveillance qui contrôlent le respect de la convention.

La décision d'une commission paritaire ne revêt pas un caractère exécutoire. Ainsi, si une décision prise par cette autorité n'est pas exécutée, le litige devra être tranché par les tribunaux civils (BRUCHEZ, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON[éd.], 2013, n. 7 et 44 ad art. 357b CO).

2.3 En l'espèce, il est constant que les parties n'ont pas convenu contractuellement de se soumettre à la CCNT et qu'elles ne sont membres d'aucune association contractante à cette convention, de sorte que la CCNT, dans sa version non étendue, ne s'applique pas à leurs rapports contractuels.

Ainsi, seule la CCNT étendue est susceptible de régir les relations de travail nouées entre les parties. Le champ d'application de cette convention est défini à l'art. 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 19 novembre 1998. Cet article, dans sa teneur en vigueur durant la période où les parties étaient liées par un contrat de travail, prévoit un champ d'application plus restreint que celui fixé dans la CCNT elle-même. En effet, contrairement à cette dernière convention, il exclut de son champ d'application les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail et qui ont, en règle générale, les mêmes horaires et conditions de travail que ces dernières.

Or, l'établissement "C_____" exploité par l'appelante, au sein duquel l'intimé travaillait, remplit ces conditions. En effet, si les locaux sont occupés par un espace de vente de plats et de boissons qui peuvent être consommés sur place, prestations caractéristiques d'un établissement de restauration, cet espace est toutefois en relation avec un commerce de boulangerie-pâtisserie, soit un magasin de vente au détail. De plus, les deux commerces appliquent des horaires et des conditions de travail identiques.

Le fait que le champ d'application de la CCNT étendue ait été modifié au 1^{er} juillet 2013 est sans pertinence puisque les rapports de travail avaient, à cette époque, déjà pris fin. De même, il est sans pertinence que l'office de contrôle de la CCNT puis la Commission paritaire de surveillance de la CCNT aient considéré que l'établissement "C_____" était soumis à ladite convention puisque, à teneur des principes sus-exposés, les autorités judiciaires ne sont pas liées par les décisions prises par ces organismes.

Partant, c'est à tort que l'autorité précédente a retenu que la CCNT était applicable au présent contentieux.

Les relations de travail nouées entre les parties sont donc uniquement régies par les clauses du contrat de travail ainsi que celles de la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse du 1^{er} janvier 2009 (CCNT), auxquelles ledit contrat renvoie, et par la loi.

Il s'ensuit que la décision de l'autorité précédente de condamner l'appelante à verser à l'intimé une somme brute de 1'761 fr. 50 à titre de treizième salaire sera annulée. En effet, outre que le salaire mensuel brut convenu incluait déjà la part au treizième salaire, la CCNT exclut tout droit au treizième salaire au travailleur dont les rapports de travail ont duré moins d'une année (art. 13 al. 3). Or, l'intimé n'a travaillé que onze mois pour le compte de l'appelante.

Il en va de même de la décision de l'autorité précédente d'allouer à l'intimé une indemnité pour jours de vacances non pris de 1'552 fr. 36 bruts, correspondant à la différence entre les quatre semaines annuelles de vacances effectivement accordées et les cinq semaines prévues par la CCNT étendue, dès lors que la CCT NAT n'octroie au travailleur que quatre semaine de vacances par année et non cinq (art. 22 al. 1 let. b).

Enfin, la décision de l'autorité précédente d'accorder à l'intimé une indemnité de 450 fr. pour l'entretien des vêtements de travail sera également annulée, le versement d'une telle indemnité n'étant prévue ni par le contrat de travail ni par la CCT NAT ni par la loi.

Au vu de ce qui précède, l'appel sera admis et les chiffres 2, 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué annulés.

3. Compte tenu de l'issue du litige, la Cour peut se dispenser d'examiner les conclusions subsidiaires prises par l'appelante, devenues sans objet.
4. La procédure étant gratuite, il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile (RTFMC), art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____SA contre le jugement JTPH/62/2014 rendu le 19 février 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6954/2012-2.

Au fond :

Annule les chiffres 2, 3 et 4 du dispositif du jugement entrepris.

Confirme ce jugement pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.